

Inovação, Gestão Estratégica e Controladoria nas Organizações

Gabriella de Menezes Baldão
(Organizadora)



 **Atena**
Editora

Ano 2018

Gabriella de Menezes Baldão
(Organizadora)

Inovação, Gestão Estratégica e Controladoria nas Organizações

Atena Editora
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

158 Inovação, gestão estratégica e controladoria nas organizações
[recurso eletrônico] / Organizadora Gabriella de Menezes Baldão.
– Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018. – (Inovação, Gestão
Estratégica e Controladoria nas Organizações; v. 1)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-85107-69-7

DOI 10.22533/at.ed.697183110

1. Controladoria. 2. Planejamento estratégico. I. Baldão,
Gabriella de Menezes. III. Série.

CDD 658.151

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A “Inovação, Gestão Estratégica e Controladoria nas Organizações” aborda uma série de livros de publicação da Atena Editora. Em seu I volume, apresenta, em seus 22 capítulos, os novos conhecimentos para Administração nas áreas de Inovação e Gestão.

As áreas temáticas de Inovação e Gestão englobam assuntos de suma importância para o bom andamento de projetos e organizações. O tema Inovação vem sendo cada vez mais pesquisado em função da necessidade da busca constante pela prática desta temática, seja em busca de soluções ou de lucro. O tema Gestão é um assunto que vem evoluindo a cada dia por causa de sua prática ser vital em todas as áreas e departamentos.

Os estudos em Inovação e Gestão estão sempre sendo atualizados para garantir avanços não apenas em organizações, mas na humanidade. Portanto, cabe a nós pesquisadores buscarmos sempre soluções e novas formas de inovar e gerenciar.

Este volume dedicado à Administração traz artigos que tratam de temas que vão desde contabilidade, gestão de pessoas, diversidade geracional até sistemas e tecnologias que visam avanços na área de Administração.

Aos autores dos diversos capítulos, pela dedicação e esforços sem limites, que viabilizaram esta obra que retrata os recentes avanços científicos e tecnológicos nas áreas de Inovação e Gestão, os agradecimentos dos Organizadores e da Atena Editora.

Por fim, desejo que este livro possa colaborar e instigar mais estudantes e pesquisadores na constante busca de novas tecnologias para a área de Administração e, assim, garantir incremento quantitativos e qualitativos na produção de alimentos para as futuras gerações de forma sustentável.

Gabriella de Menezes Baldão

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
AS METODOLOGIAS ATIVAS E O EMPREENDEDORISMO PARA GESTÃO DE NEGÓCIOS E INOVAÇÃO	
<i>Ana Paula Alves Bleck Duque</i>	
<i>Cristina de Carvalho Ares Elisei</i>	
<i>Luciana Tomé de Souza Castilho</i>	
<i>Maria Cristina Carrupt Ferreira Borges</i>	
<i>Paulo César Ribeiro Quinteiros</i>	
<i>Sérgio Roberto Montoro</i>	
CAPÍTULO 2	11
COPRODUÇÃO DE SERVIÇOS: PROPOSIÇÃO DE UM MODELO TEÓRICO	
<i>Renato Przychynski</i>	
CAPÍTULO 3	32
QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO POR MEIO DA ESPIRITUALIDADE CORPORATIVA	
<i>Randes de Faria Enes</i>	
<i>Stella Regina Reis da Costa</i>	
CAPÍTULO 4	49
RECUPERAÇÃO JUDICIAL E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES: UM ESTUDO NO SETOR ADMINISTRATIVO DE UMA EMPRESA GAÚCHA	
<i>Sandro Marczewski</i>	
<i>Juliana Jaeschke</i>	
CAPÍTULO 5	68
REFLEXÕES SOBRE AS ORGANIZAÇÕES E OS PROJETOS DE DESENVOLVIMENTO: METODOLOGIAS E PARTICULARIDADES	
<i>Leila Valente Sirica</i>	
CAPÍTULO 6	85
SISTEMA COMPUTACIONAL DE APOIO AO GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE	
<i>Elmo Rodrigues da Silva</i>	
<i>Neemias Espindola dos Santos</i>	
<i>Luiz Antonio Arnaud Mendes</i>	
<i>Ubirajara Aluizio de Oliveira Mattos</i>	
CAPÍTULO 7	103
SUSTENTABILIDADE NO ENSINO SUPERIOR: O CASO DO UNILASALLE-RJ	
<i>Aleksandra Sliwowska Bartsch</i>	
<i>Silvia Oliveira</i>	
<i>Gustavo Braga</i>	

CAPÍTULO 8	119
TECNOLOGIA E A CARREIRA DOCENTE: UMA ADAPTAÇÃO NECESSÁRIA	
<i>Anderson Ricardo Silvestro</i>	
CAPÍTULO 9	131
TRÂNSITO DE PEDESTRES COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E VISUAL: ACESSIBILIDADE SEGUNDO A ABNT	
<i>Keli Luana Hahn</i>	
<i>Liane Marli Schäfer Lucca</i>	
CAPÍTULO 10	141
TRANSPORTE ACESSÍVEL DURANTE OS JOGOS OLÍMPICOS E PARALÍMPICOS RIO 2016 - UMA ANÁLISE NEURO-FUZZY DE ATRIBUTOS DE ACESSIBILIDADE À LUZ DA PERSPECTIVA DO USUÁRIO DAS LINHAS ALIMENTADORAS DO BUS RAPID TRANSIT - RJ	
<i>Priscila da Silva Oliveira</i>	
<i>Leonardo Oliveira</i>	
CAPÍTULO 11	160
A ADMINISTRAÇÃO E A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS EM PEQUENAS EMPRESAS	
<i>Danielle de Souza Saad</i>	
<i>Gisele Medianeira Cardoso</i>	
<i>Jean Carlos Cavalheiro</i>	
<i>Andréa Vieira Brasil</i>	
CAPÍTULO 12	172
A GESTÃO DA POLÍTICA PÚBLICA EM EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA: UMA PROPOSTA DE REVISÃO DAS AÇÕES ADMINISTRATIVAS E ACADÊMICAS EM BUSCA DA EFICIÊNCIA DA RELAÇÃO ENTRE DISCENTES MATRICULADOS E FORMADOS NO ÂMBITO DO SISTEMA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL – UAB	
<i>Carlos Cezar Modernel Lenuzza</i>	
<i>Luiz Alberto Rocha de Lira</i>	
<i>Luciana Calabró</i>	
CAPÍTULO 13	187
A IMPORTÂNCIA DOS MÉTODOS DE GESTÃO FINANCEIRA NAS EMPRESAS	
<i>Angelo Cesar Tozi Christo</i>	
<i>Daniele Castelan do Nascimento</i>	
<i>Luan Tomazini Barbos,</i>	
<i>Uanderley Moreira</i>	
<i>Faculdade Multivix, Administração,</i>	
CAPÍTULO 14	200
A INFLUÊNCIA DO PRONAF NA ECONOMIA REGIONAL E NA GERAÇÃO DE RENDA EM PEQUENAS PROPRIEDADES RURAIS	
<i>Marco Antonio da Costa Malheiros</i>	
<i>Cláudio Edilberto Höfler</i>	
<i>Bruno Rafael Pivotto</i>	
<i>Bruna Gabriela Warmbier</i>	

CAPÍTULO 15	215
AVALIAÇÃO DA PERSPECTIVA DA GESTÃO DE CARREIRAS SOB A ÓTICA DOS FORMANDOS NOS CURSOS DE SAÚDE DE UMA UNIVERSIDADE PRIVADA DE BELO HORIZONTE – MG	
<i>Eder Júlio Rocha De Almeida</i>	
<i>Arthur Guimarães Gonçalves dos Santos</i>	
<i>Maria do Socorro Pacheco Pena</i>	
<i>Tiziane Rogério Madureira</i>	
<i>Júnia Cordeiro dos Santos</i>	
<i>Jussara Basílio de Souza</i>	
CAPÍTULO 16	231
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR MÚLTIPLAS FONTES: UM ESTUDO SOBRE OS CONCEITOS INTRÍNSECOS AO MODELO	
<i>Denise Del Peloso de Castro</i>	
<i>Stella Regina Reis da Costa</i>	
CAPÍTULO 17	247
COMPARTILHAR PARA TRANSFORMAR: REFLEXÕES SOBRE O SISTEMA DE CONTROLE INTERNO MUNICIPAL EM UMA PREFEITURA DO MEIO-OESTE CATARINENSE.	
<i>Sonia A Borchers</i>	
<i>Luciana D Traverso</i>	
<i>Isaque G Koche</i>	
<i>Debora Bobsin</i>	
<i>Roberto de Gregori</i>	
CAPÍTULO 18	265
CONTABILIDADE AMBIENTAL E GESTÃO AMBIENTAL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO	
<i>Daniela Silveira de Souza</i>	
<i>Gabriela Zanandrea</i>	
<i>Marta Elisete Ventura da Motta</i>	
<i>Alice Munz Fernandes</i>	
<i>Maria Emilia Camargo</i>	
CAPÍTULO 19	280
DESIGN E ARTESANATO: GESTÃO SOCIOCULTURAL E ECONÔMICA DA ASSOCIAÇÃO “MÃOS HABILIDOSAS” NA CIDADE DE BRAGANÇA – PA	
<i>Rodrigo Augusto de Sousa Cavalcante</i>	
<i>Alessandra Farias Vieira</i>	
<i>Ana Luiza Aquino de Brito</i>	
<i>Aninha Melo Moreira</i>	
CAPÍTULO 20	289
DIVERSIDADE GERACIONAL E A GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS E ALEMÃS	
<i>Juliana Jaeschke</i>	
<i>Enise Barth Teixeira</i>	
CAPÍTULO 21	308
GESTÃO DE COMPRAS NOS SUPERMERCADOS DE GRANDE PORTE DA CIDADE DE CHAPECÓ	

– SC: UMA COMPARAÇÃO COM A CIDADE DE CASTRO - PR

Anderson José Cassol

Amanda Battisti

Elaine Paine

Moacir Francisco Deimling

CAPÍTULO 22 319

SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO: ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS DE UMA PREFEITURA MUNICIPAL

Fábio Vidal Pinheiro Del Duca

Rafael Paris da Silva

Jaiser Tapia

Diego Pretto

Mauri Leodir Löbler

SOBRE A ORGANIZADORA..... 336

REFLEXÕES SOBRE AS ORGANIZAÇÕES E OS PROJETOS DE DESENVOLVIMENTO: METODOLOGIAS E PARTICULARIDADES

Leila Valente Sirica

Universidade Federal Fluminense – Latec

Rio de Janeiro – RJ

RESUMO: O contexto atual de contínua redução de fundos para o financiamento de projetos de desenvolvimento (sociais, meio-ambiente, entre outros) faz com que as organizações necessitem buscar novas formas de captação de recursos, muitas vezes ampliando ou diversificando seu mandato de forma tal que sua identidade chega a ser diluída. Por outro lado, o mercado exige uma gestão cada vez mais eficiente e eficaz e as metodologias tradicionais não oferecem o controle necessário para a otimização contínua de recursos, qualidade e de processos, levando-as a buscarem outras metodologias ou padrões como o PMBOK (PMI), PRINCE2, entre outros. O artigo ressalta que metodologias disponíveis devem ser capazes de respeitar as particularidades do mandato destas organizações, para que além da entrega dos produtos e serviços, suas intervenções sejam capazes de gerar o impacto esperado pelos financiadores, fechando o círculo dos projetos de desenvolvimento. O artigo descreve ainda a aplicação de uma ferramenta de avaliação a uma organização existente, comenta os resultados obtidos e ilustra as possibilidades disponíveis para tais organizações, como a

gestão de programa e de portfólio, eficazes na gestão dos benefícios e que esperamos, sejam capazes de contribuir para a sustentabilidade desejada.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Projetos; Gestão de Programas e Portfólio; Organizações de Desenvolvimento e sem fins lucrativos; ONGs; PRINCE2; Metodologias de Gestão de Projetos Sociais.

ABSTRACT: The current context of continuous funding reduction for development projects causes organizations to seek new ways for raising the necessary funds for projects. They often expand or diversify their mandate in such a way that their identity becomes diluted. On the other hand, the market demands an increasingly efficient and effective management, and traditional non-profit sector project management methodologies do not provide the necessary control for the continuous optimization of resources, quality and processes. For this reason, organizations have begun to look for other methodologies or standards such as the PMBOK or PRINCE2, among others. The article emphasizes that available methodologies are capable of respecting the particularities of the mandate of non-profit organizations, so that in addition to the delivery of products and services, their interventions are capable of generating the expected impact donors require,

closing the circle of development projects. The article also describes the application of an evaluation tool to an existing organization, discusses the results obtained and illustrates the possibilities available to such organizations, such as program and portfolio management, effective in managing the benefits that we hope will be able to contribute to the desired sustainability of the organization.

KEYWORDS: Project Management; Program and Portfolio Management; Development and non-profit organizations; NGOs; PRINCE2; Methodologies of Social Project Management.

1 | INTRODUÇÃO

O perfil das organizações de referência para o artigo

A natureza das organizações objeto do estudo é muito diversificada: dentro do variado leque das organizações sem fins lucrativos, algumas possuem mandato ou missão humanitária, outras de contribuir para o desenvolvimento (social, econômico, ambiental, entre outros), algumas representam o interesse de grupos particulares (religioso), o interesse público (governamental), podem ser associações locais, regionais ou internacionais (como as organizações internacionais bilaterais, multilaterais ou mesmo associações de cidades), institutos e fundações (incluindo as fundações ou institutos corporativos financiados parcialmente pelo setor privado), muitas conhecidas como organizações não governamentais (ONGs), organizações sociais (OSs) e demais organizações internacionais (OI). Esta lista não pretende ser exaustiva, porém restritiva.

Um ponto em comum entre tais organizações é que estarão empenhadas em contribuir à Agenda 2030, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Muito em breve, a grande maioria das organizações e mesmo os Governos nacionais deverão se posicionar em função de sua contribuição ao Plano Global de Ação e no monitoramento das metas identificadas. Os ODS com certeza serão a estrela de orientação das organizações de desenvolvimento a nível mundial.

Outra importante característica é forma pela qual implementam seu mandato ou missão: os projetos. Nas organizações projetizadas ou com estrutura baseada em projetos (Cury, 2010, 250) os projetos, programas ou portfólios são o meio utilizado para alcançar as mudanças esperadas em seu planejamento e estratégia organizacional.

A última referência é o tamanho da organização na qual a parte prática da investigação foi implementada. Trata-se de um escritório de uma organização internacional multilateral de desenvolvimento de tamanho médio.

Objetivo do artigo

Organizações sem fins lucrativos são diretamente influenciadas pelo ambiente e o contexto político e econômico. Em geral, o sucesso das organizações está

diretamente relacionado à sua capacidade de captação de recursos junto a outras organizações, instituições nacionais e internacionais, órgãos públicos e outras fontes de financiamento recentes, como as fundações empresariais. Em sua grande maioria, o financiamento é contemplado através de projetos e por esta razão, muitas deixam estruturas tradicionais e passam a estruturar-se por projetos (organizações projetizadas), com o objetivo de garantir sua sustentabilidade.

A autora defende a tese de que as organizações de desenvolvimento possuem alta complexidade interna e uma gama muito específica de público interessado, o que representa um desafio para muitas metodologias de gestão de projetos. Em função desta complexidade, as organizações devem buscar metodologias e padrões de gestão que sejam capazes de integrar a gestão dos projetos à sustentabilidade da organização e de seu mandato, missão ou razão de ser.

Este artigo propõe que ao adotar a gestão por projetos, as organizações de desenvolvimento, ao invés de seguir exclusivamente as metodologias tradicionais de gestão de projetos sociais ou as metodologias mais modernas (desenvolvidas principalmente para o setor privado), combinem metodologias tradicionais com modernas, permitindo a otimização de processos e recursos, e garantindo através da gestão de benefícios, que seu mandato seja levado a cabo e que suas atividades possam contribuir ao sucesso de seu planejamento organizacional estratégico.

Finalmente, o artigo sugere ainda que as organizações avaliem a necessidade, os custos e o valor agregado da implantação de metodologias integradas de gestão de projetos, programas e/ou portfólios, as quais permitirão a gestão ideal dos recursos existentes para o alcance dos benefícios esperados por organizações de médio porte, o que em geral não está previsto na gestão tradicional de projetos. Para esta investigação, a autora escolheu a ferramenta de avaliação de maturidade P3M3, da companhia AXELOS, que integra as metodologias de projetos (PRINCE2), de programas (MSP) e de Portfólio (MoP).

Estratégia de pesquisa e estrutura do artigo

O trabalho de investigação foi possível somente através da observação de uma organização sem fins lucrativos, do levantamento dos desafios enfrentados na busca de sustentabilidade, assim como da proposta de melhoria proposta pela organização. A organização, reestruturada recentemente para adequar-se melhor à gestão por projetos, espera que a implantação de uma segunda metodologia de gestão de projetos (PRINCE2), seja capaz de cobrir as lacunas deixada pela metodologia atual da organização

Para avaliar e propor possibilidades de metodologias para a organização, a autora utiliza uma ferramenta de avaliação de maturidade (P3M3 Standard Self-Assessment (disponível junto à AXELOS), como fim de analisar e aferir o nível de maturidade da gestão da organização, identificando oportunidades de otimização e os ambientes que melhor se aplicam ao trabalho da organização (projeto, programa e/ou portfólio).

O artigo foi estruturado em três grandes capítulos: 1) metodologias tradicionais e a natureza dos projetos (e organizações) de desenvolvimento; 2) Metodologias não tradicionais aplicáveis à gestão de projetos de desenvolvimento; 3) Exemplo prático de avaliação de maturidade da organização, com o intuito de averiguar possibilidades de otimização de gestão (projetos, programas e/ou portfólio?).

2 | REFLEXÕES METODOLÓGICAS E SOBRE A NATUREZA DOS PROJETOS DE DESENVOLVIMENTO

2.1 Metodologias tradicionais simplificadas: Marco (ou Quadro Lógico) e a Gestão Baseada em Resultados (GBR)

O Marco ou Quadro lógico (em inglês, Logical Framework ou Log Frame) foi desenvolvido em 1969 pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (U.S. Agency for International Development, USAID), com o objetivo de obter uma análise do sistema de avaliação da agência. O responsável pelo estudo original foi Leon J. Rosenberg, da empresa Fry Consultants Inc. Entre os resultados encontrados, os principais foram: a) planejamento foi vago demais, com objetivos incertos e sem indicadores; b) a responsabilidade pela gestão não era suficientemente clara e os gestores de projeto relutavam em serem responsáveis por seus resultados; c) A avaliação era um processo antagônico: era quase impossível conseguir identificar os objetivos e metas que fossem compartilhadas pela equipe do projeto. Posteriormente, o enfoque do marco lógico foi utilizado por várias outras agências de cooperação bilateral Europeia. Atualmente, podemos dizer que é o método mais conhecido e utilizado pelas várias organizações do Terceiro Setor e mesmo por algumas instâncias governamentais. Um excelente documento sobre o marco lógico foi desenvolvido pela Sida (Agência Sueca de Desenvolvimento): O uso e abuso do enfoque de marco lógico (Sida). O marco lógico é a base de várias metodologias atuais de gestão de projetos sem fins lucrativos, entre elas a que será detalhada no próximo ponto, a Gestão Baseada em Resultados (GBR em português ou RBM em inglês – Results Based Management). A GBR foi desenvolvida pelo setor privado nos anos 50, a partir de metodologias baseadas em objetivos, e passou a ser utilizada pelo setor público e disseminou-se amplamente em organismos intergovernamentais, organizações internacionais e demais instituições sem fins lucrativos.

Apesar de ser eficiente para alinhar as atividades de uma organização e inclusive para medir e relatar alcances, a GBR não é a metodologia ideal para o monitoramento diário dos projetos e tampouco oferece a riqueza de ferramentas que podem ser encontradas em outras abordagens ou metodologias de gestão de projetos. A nível de projeto e após aclarar a contribuição do projeto ao plano estratégico global, a GBR utiliza uma espécie de teria da mudança para traçar o marco lógico do projeto.

O marco lógico, elemento chave na GBR, vai descrever a forma pela qual o projeto vai conseguir atingir a mudança para a qual foi criado. A “teoria da mudança” de um projeto busca apresentar a realidade futura que ocorrerá algum tempo depois de finalizado o projeto, sempre a partir dos resultados e produtos entregados pelo projeto. O marco lógico deve refletir a narrativa do projeto e as causalidades entre os vários elementos do projeto: condições esperadas, recursos, atividades, produtos e resultados. Junto aos elementos, os indicadores (resultados, produtos e outros) são provavelmente o que possibilita o monitoramento e medição dos alcances do projeto, já que em geral os projetos de desenvolvimento trabalham com muitos intangíveis que necessitam de indicadores, o que os delimita e ajusta às diferentes perspectivas envolvidas em uma intervenção. A qualidade dos indicadores de certa forma representa a qualidade do projeto. É através da narrativa implícita ou explícita da teoria de mudança do projeto que este poderá ser avaliado para aprovação e posterior implementação.

Muitas organizações sem fins lucrativos, e talvez a maior parte, adotam metodologias que incluem algum tipo de marco lógico, seja este simples ou complexo. Cada vez mais é acompanhado de outras metodologias ou ferramentas de gestão de projetos, principalmente as ferramentas modernas de tecnologia como programas ou sistemas complexos e bases de dados. É comum o marco lógico ser a origem dos outros planos mais detalhados, já que este equivale em outras metodologias à EAP (Estrutura Analítica de Projeto), EAT (Estrutura de Analítica de Trabalho). O que faz toda a diferença é que o marco lógico deve refletir o impacto (ou mudança) de médio ou longo prazo que os resultados e produtos do projeto deverão produzir, assim como a lógica ou cadeia de causalidades que motivaram a aprovação do projeto. Uma versão atual em português, que representa a metodologia tradicional é a publicação de Pfeiffer (2011), bastante completa e recomendável a todos os interessados em uma referência de qualidade.

2.2 Gestão dos benefícios gerados pelos projetos de desenvolvimento

A mudança positiva, “a transformação de uma situação atual em uma situação futura, melhorada” (Pfeiffer, 2011), é a razão de ser de qualquer intervenção de desenvolvimento. O impacto e benefícios esperados geralmente são caracterizados por um certo grau de incertezas devido à fragilidade do contexto político, econômico e social, assim como da dinâmica de sua implementação. Assim sendo, o sucesso dos resultados e produtos advindos de um projeto leva tempo para ser comprovado pois depende da eficácia e da durabilidade de seu impacto. É comum descobrir que a cadeia planejada de geração de mudanças (teoria da mudança) simplesmente não funcionou e que o impacto previsto não se revelou ou foi muito abaixo do esperado.

Alguns programas habitacionais de interesse social são exemplos tristes, porém reais. Projetos avaliados como “exitosos” logo após sua finalização são considerados fracassados (Há várias referências ao tema de programas habitacionais. Aconselhamos

o artigo de DUCCI (1997) mas provavelmente poderemos encontrar algumas nacionais, em relação ao Programa Minha Casa Minha Vida, o qual já some uma quantidade razoável de reclamações das mais variadas origens.) poucos anos depois, devido aos graves erros cometidos e que podem levar algum tempo para que sejam identificados. Partir do pressuposto de que qualquer moradia é melhor do que nenhuma moradia, levou projetos com casas sem condições consideradas mínimas para a dignidade da pessoa, como falta de luz direta, sem acesso à água potável ou saneamento básico, áreas médias para famílias de 30 metros quadrados e outros exemplos. Muitas vezes, o impacto ou “benefício” gerado pelo projeto foi a “favelização”, alguns anos após a entrega dos imóveis.

Espera-se que as organizações que trabalham com projetos de desenvolvimento enfoquem suas intervenções nos impactos de médio ou longo prazo, onde os produtos, ideias e serviços resultantes dos projetos, garantam que os benefícios (impactos) sejam duradouros e capazes de garantir a mudança positiva prometida às partes interessadas.

2.3 As diferentes partes interessadas em um projeto de desenvolvimento

Muitas metodologias ressaltam apenas dois grupos de partes interessadas externas a uma organização: os clientes e os fornecedores. No entanto, os projetos de desenvolvimento contam com grupos bem específicos de partes interessadas e que devem ser integradas ao planejamento de forma específica ao seu papel dentro de um projeto. Os principais são: a) os beneficiários ou grupo alvo direto (a nomenclatura e abordagem são diferentes, de acordo à metodologia e proposta de integração ao projeto); b) sócios de desenvolvimento ou financiadores ou mesmo “doadores”; c) sócios implementadores. A abordagem de cada grupo, seu nível de poder e influência no planejamento e na implementação do projeto é variada, porém geralmente definida ao início de cada projeto e até mesmo no planejamento estratégico, muitas vezes de forma explícita na visão e missão da organização. Em geral os sócios de desenvolvimento são aqueles que financiam um projeto para benefício de terceiros, os quais podem ser diretamente relacionados à sua existência (como governos) ou simplesmente grupos alvo de um planejamento estratégico (países desenvolvidos que financiam projetos em países “menos desenvolvidos”). Sócios implementadores podem ser igualmente interessados no alcance dos possíveis benefícios ou simplesmente comprometidos pela implementação com qualidade do “pacote de trabalho” com seus requerimentos. O poder de influência de beneficiários ou grupo alvo no planejamento e implementação do projeto, seja como atores ou receptores, vai depender em parte do sócio financiador, do mandato da organização e até mesmo do conceito de desenvolvimento de todos os envolvidos no projeto. Assim sendo, a etiqueta tradicional de clientes, consumidores e fornecedores encontra-se muito longe da complexidade de grupos interessados em um projeto de desenvolvimento. O escopo deste artigo não nos permite uma revisão

detalhada dos diversos grupos, relacionamentos e possibilidade de prestação de contas. O objetivo desse parágrafo foi apenas ressaltar um aspecto muitas vezes esquecido dos projetos de desenvolvimento, frente aos projetos tradicionais do setor privado.

2.4 O alcance do financiamento dos projetos: a análise prévia e a avaliação de resultados

Um último ponto importante para este trabalho é a de dependência nociva da captação de recursos para garantir a qualidade de suas atividades. Espera-se que este tema seja alvo de debate em algum momento pela sociedade internacional (civil, governamental, acadêmico e setor privado) pois a disponibilidade, a qualidade e o acesso ao financiamento representam uma relação direta entre o cumprimento de seu mandato ou missão e uma possível ameaça à sustentabilidade da organização. Sabemos que o planejamento eficaz e efetivo de um projeto exige o investimento prévio na análise do contexto, no engajamento de todas as partes interessadas, e dentro do possível, de cálculos de viabilidade e custo-benefício em função de impactos. Com o alto custo desta fase, é raro encontrar sócios financiadores que apoiam e financiam a preparação do projeto, mesmo quando supostamente o valorizam e levam em conta na hora de selecionar propostas. Por outro lado, apesar do número crescente, são também poucas as que promovem e asseguram uma avaliação do impacto ou benefício esperado nos projetos financiados. Sendo estes realizados bem após a finalização dos projetos, geralmente bem mais de um ano, os projetos ou a organização deveriam reservar recursos para tais atividades. Infelizmente, os sócios financiadores comprometidos com esta fase dos projetos é ainda incipiente, já que dificilmente asseguram que as organizações possam manter parte dos recursos com este fim, para sua implementação após finalizado o projeto. Também raros são os compromissos com a mensuração de impacto ou mesmo de resultados de curto prazo de metodologias participativas, inclusivas, de empoderamento e de garantia dos direitos humanos, cuja aplicação e avaliação pode ser mais difícil e custosa (IMAS, RIST, 2009, 49).

Em geral, tais custos são vistos como um gasto desnecessário e geralmente as organizações buscam embutir seus custos nas operações diárias, o que limita o investimento em profissionais capacitados, planejamento e implementação regulares de avaliações, inviabilizando um planejamento estratégico de longo prazo. No entanto, há um movimento muito forte a nível global e mesmo nacional de promoção de políticas e marcos de avaliação para governos e organizações não governamentais (Jannuzzi, 2016). Como o custo é bem alto, caso não seja incluído diretamente no orçamento do projeto e com autorização de uso dos recursos após a finalização do projeto, dificilmente organizações menores poderão sustentar tais atividades.

O fortalecimento do mandato e da missão ao longo do tempo não é necessário

somente à construção da identidade da organização. Na atualidade o conhecimento adquirido e a marca são provavelmente os principais ativos intangíveis das organizações sociais e de desenvolvimento. Segundo Hoss, Rojo e Grapeggia (2010, 4), “os ativos intangíveis são a fonte de vantagem competitiva sustentável para as empresas”. A dissolução da identidade e da marca dificilmente poderão representar a sustentabilidade da organização, mesmo que no curto prazo sejam capazes de aumentar a captação de recursos.

3 | GESTÃO ORGANIZACIONAL E GESTÃO DOS BENEFÍCIOS EM ORGANIZAÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

3.1 Metodologias não tradicionais e sua contribuição à gestão organizacional: a gestão dos benefícios

Para uma organização de desenvolvimento, social, filantrópica ou similar, a perspectiva da metodologia pode fazer bastante diferença. Conforme vimos anteriormente, a maioria das metodologias enfoca nas entregas do projeto, sejam elas produtos ou serviços. No caso das organizações de desenvolvimento, o objetivo final do projeto são as mudanças esperadas ou impacto que acontecerão a partir de finalizadas as entregas com sucesso, o que muitos autores e metodologias chamam de benefício, alcançado bem após o alcance dos “entregáveis” (deliverables).

Entre as várias abordagens de projeto, o PRINCE2 é uma das poucas que inclui de forma explícitas os benefícios de um projeto (Foram revisados o PMBOK do PMI e uma metodologia brasileira alinhada ao PMBOK, o METHODWARE (XAVIER et al, 2010). No PRINCE2, o projeto é definido como “uma organização que busca entregar produtos e resultados que por sua vez, provocam mudanças já esperadas e declaradas no planejamento (AXELOS, 2013, 5)”. A mudança esperada pelos resultados do projeto são chamadas de “benefícios” (AXELOS, 2011, 73). A gestão dos benefícios delimita e diferencia atividades, produtos e resultados dos benefícios, brindando todas as opções necessárias para que um projeto de desenvolvimento possa ser planejado, monitorado e avaliado mesmo após a finalização do mesmo. O PRINCE2 não apenas lista um grande leque de ferramentas e de “boas práticas” mas fornece um ambiente controlado para todas as áreas, fases e ciclos do projeto, ao mesmo tempo em que promove a autonomia e contribuição de todos os envolvidos no projeto. O PRINCE2 é uma metodologia de gerenciamento de projetos baseada em princípios, traduzindo-os em temas e demarcando os processos necessários para uma implementação de projetos de qualidade. Espera-se que seja sempre adaptada a cada contexto, respeitando-se certas regras: todos os princípios devem ser aplicados (sem exceção) e justificativa contínua do Negócio (Business Case).

Além de ser favorável ao contexto dos projetos de desenvolvimento, o PRINCE2

é uma metodologia difundida em vários países e globalmente reconhecida. Permite a padronização de todos os aspectos de gerenciamento de projetos, facilitando o intercâmbio global entre projetos, organizações, profissionais, setores e planos. Como forma de controle, instituiu a gestão por exceção, definindo funções, tarefas e responsabilidades, gerando autonomia para a equipe. Incorpora fundamentos de gestão de conhecimento, de riscos, de qualidade e melhoria contínua, promovendo a documentação das decisões e atividades do projeto. Por ser uma metodologia, pode ser implementado junto a outros padrões como o Guia PMBOK do PMI (2013), mais difundido no Brasil. No caso dos projetos de desenvolvimento que já apliquem a GBR, o PRINCE2 também pode ser implantado e adaptado perfeitamente à GBR.

3.2 Avaliando uma possível mudança: o nível de maturidade da organização e possibilidades mais além da gestão de projetos: programa e portfólio

Uma vez averiguando que o PRINCE2 traz consigo algumas vantagens para organizações de desenvolvimento, o próximo passo da investigação foi propor uma forma de análise das possibilidades, assim como uma estimativa dos custos e ganhos de uma possível adoção do PRINCE2 e outras, entre elas a gestão de programas e portfólios. A própria AXELOS, com seu modelo de Melhores Práticas de Gestão (BMP – Best Management Practice) oferece duas ferramentas ideais para esta tarefa, dois modelos de maturidade de gestão, de acordo com a organização e seu tamanho. Enquanto uma enfoca a gestão de projetos (PRINCE2 Maturity Model - P2MM), a outra inclui a gestão de portfólio e de programas (Portfolio, Programme and Project Management Maturity Model - P3M3). Nenhuma está disponível no site da Axelos, é necessário solicitar por correio eletrônico.

Com o objeto deste artigo visa organizações de médio porte, escolhemos para este estudo o modelo mais completo, tanto para conhecer as outras metodologias como para visualizar todas as possibilidades e investimento necessário. A metodologia P3M3 já inclui a P2MM e mesmo nos casos de organizações menores, para as quais os custos de implementação e investimento em certificações e profissionais adequados não sejam possíveis, sua utilização pode oferecer uma visão futura de melhoria da gestão.

O PRINCE2 é uma metodologia para projetos estabelecida há vários anos pelo governo britânico. As Melhores Práticas de Gestão (BMP – Best Management Practice) é um portfólio de publicações ou guias que, coletivamente, buscam ajudar organizações e indivíduos a gerir projetos, programas e serviços de forma constante e efetiva. Os produtos incluídos em BMP são apoiados por esquemas qualificados e acreditados de treinamento e serviços de consultoria, os quais podem ser adequados e ajustados a cada organização interessada na utilização de qualquer um dos produtos. Entre as guias que fazem parte de BMP, utilizamos as seguintes para este estudo: PRINCE2, para a gestão de projetos; Managing Successful Programmes (MSP), uma

guia específica para programas; Management of Portfolios (MoP), uma guia de gestão de portfólios.

O P3M3 é uma ferramenta desenvolvida para avaliar a capacidade de gestão (existente) de portfólios, programas e projetos de uma organização, apresentando uma estrutura de sete processos que, de forma hierárquica, são encontrados em ambientes mistos (de programa, portfólio e projetos), e considerados necessários para uma gestão eficaz, efetiva e eficiente dos mesmos. A avaliação pode ser aplicada em qualquer um dos três ambientes ou em apenas um (o de projetos, como na P2MM), de acordo à complexidade ou tamanho da organização.

4 | UM EXEMPLO PRÁTICO: A FERRAMENTA P3M3 APLICADA A UMA ORGANIZAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO

4.1 O contexto da organização

A organização selecionada está dentro do grupo de organizações multilaterais e intergovernamentais de promoção do desenvolvimento internacional através da cooperação e a análise será feita junto a um dos escritórios da organização, estabelecido na região da América Latina e o Caribe. Nos últimos anos o financiamento internacional para esta região tem sido reduzido, em geral direcionado a respostas emergenciais e humanitárias ou a regiões e países considerados prioritários pelas Nações Unidas e demais organizações de ajuda ao desenvolvimento. Por esta razão, o financiamento possui características próprias, entre as quais, quantidades menores e direcionadas, maior competitividade, financiadores nacionais e locais (ao invés dos tradicionais) e alta expectativa de controle e qualidade, influenciando o funcionamento da organização, cuja sustentabilidade passa a girar mais em função da demanda existente e afetando sua capacidade de escolha e decisão.

A organização possui escritórios sub-regionais ou nacionais, de acordo às necessidades dos projetos e demais atividades. Coordena a resposta às solicitações de apoio técnico em forma de projetos, alinha as atividades ao mandato, políticas e prioridades globais da direção e faz a ligação entre as diferentes divisões de governança e técnicas da sede, outras regiões e os sócios ou partes interessadas na região. A organização também é responsável por monitorar e apoiar a implementação dos projetos, gerenciar as capacidades nos demais escritórios e monitorar a qualidade e alcance de resultados dos projetos na região. A estrutura possui além da direção e comunicação, uma área de gestão e administração das operações e outra área de apoio ao desenvolvimento, monitoramento e avaliação dos projetos, conhecida como a área substantiva. Esta área é responsável por apoiar as equipes de desenvolvimento de projetos, pela gestão de informações, pelo monitoramento e avaliação dos projetos.

4.2 A aplicação da ferramenta P3M3

Com a projetização da organização, nasceu o interesse de investir em melhoria na gestão dos projetos, a adoção de estratégias ou metodologias adicionais, e entre as possibilidades foram propostos o PRINCE2 e possivelmente a introdução de conhecimentos de práticas e ferramentas do PMBOK (PMI). A AXELOS oferece uma possibilidade reduzida e gratuita da ferramenta, o “self-assessment” (auto avaliação) é um acesso a uma versão simplificada do modelo que permite que qualquer organização possa conhecer a ferramenta ao mesmo tempo em que aprende mais sobre si mesma.

5 | GESTÃO POR PROJETOS OU POR PROGRAMAS E PORTFÓLIO?

5.1 A ferramenta de avaliação de maturidade da AXELOS e sua aplicação

Após contatar a AXELOS, o processo de aprovação do acesso gratuito demorou pouco mais de uma semana. A avaliação exige pelo menos um profissional certificado e neste caso, além do profissional da área de gestão substantiva, os resultados foram revisados e validados por outro profissional certificado da área de operações (finanças e administração), já que a avaliação engloba tarefas das duas áreas. O acesso gratuito possui uma guia de usuário e uma introdução à ferramenta P3M3. A avaliação oferece os três ambientes: projeto, programas e portfólio. Programas são definidos como “organização flexível, temporária, criada para coordenar, dirigir e supervisionar a implementação de um grupo de atividades e projetos relacionados, com o objetivo de entregar resultados e benefícios relacionados aos objetivos estratégicos da organização” (AXELOS). A gestão de programas busca alinhar os três elementos críticos de uma organização: a) a estratégia corporativa; b) os mecanismos existentes para alcançar mudanças (delivery mechanisms for change); c) ambiente comum de negócios (Business-as-usual environment). A abordagem de programas como parte da gestão organizacional é amplamente reconhecida fora do Brasil e alguns autores não se referem mais à estrutura por projetos, mas por programas. Tratam de gestão de programas e não mais de projetos, ao discursar sobre gestão organizacional e diferentes estruturas organizacionais.

A gestão de Portfólios responde às questões relativas à implementação dos projetos e programas “certos”, no contexto dos objetivos estratégicos da organização, e como fazê-lo “corretamente”, a fim de que os benefícios sejam alcançados de forma coletiva (pelo conjunto de projetos e programas).

Acreditamos que as explicações acima são necessárias para aclarar a principal diferença entre o enfoque na gestão de projetos e o enfoque em programas e portfólio: o alinhamento com o planejamento estratégico e a realização dos benefícios esperados. Um benefício é “uma melhoria mensurável, alcançada a partir de um resultado, percebida como uma vantagem por um ou mais partes interessadas, o qual contribui

a um ou mais objetivos da organização” (AXELOS). O PRINCE2 promove a gestão de benefícios apenas de forma limitada, como algo a ser atingido após os resultados e finalização dos produtos e atividades dos projetos. A gestão de programas e de portfólio tratam dos benefícios em detalhes, categorizando-os em tangíveis e intangíveis, relacionando-os a impactos financeiros, ao planejamento da organização, impacto nas partes interessadas, assim como a níveis específicos de risco e tempo. O escopo deste artigo visa somente alertar o leitor sobre as particularidades que interessam às organizações com mandatos relacionados ao desenvolvimento. Por essa mesma razão, acreditamos que a avaliação P3M3, mais completa do que o P2MM, fornece orientações mais adequadas a tais organizações, levando-as a observarem seus projetos (e programas, se for o caso) de uma forma bem mais abrangente.

Abaixo seguem algumas figuras que representam as diferenças entre os tipos e a estrutura da avaliação.

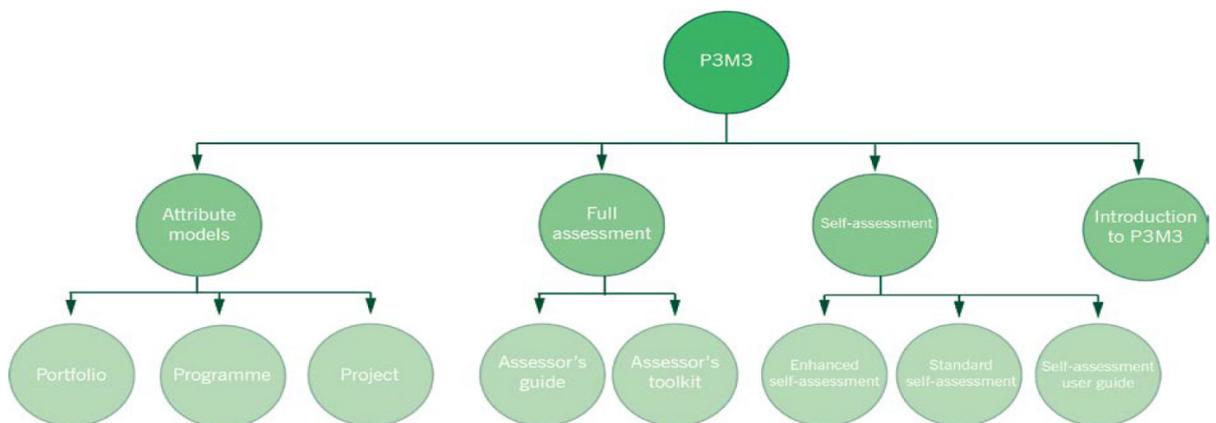


Figure 1.1 Components of P3M3 V3

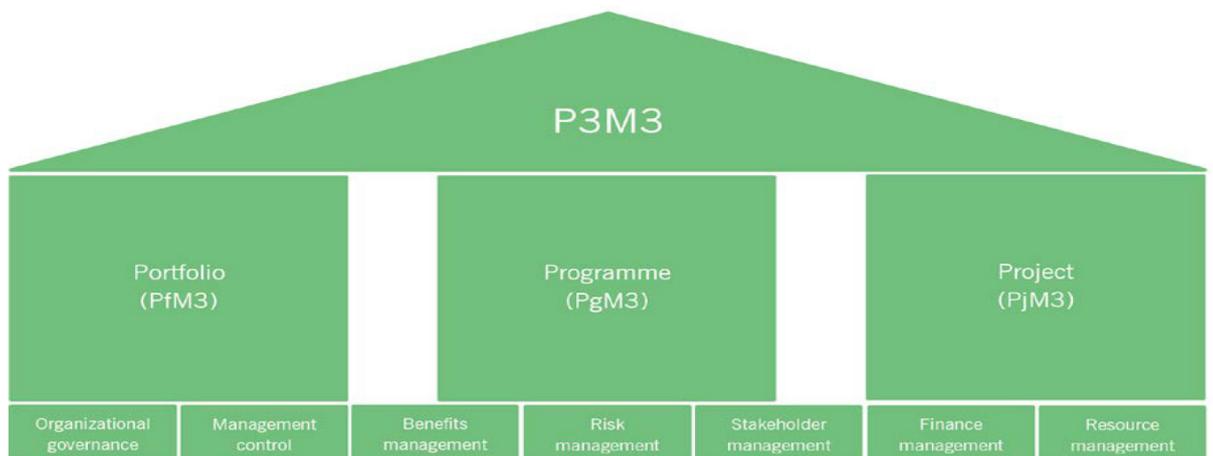


Figure 1.2 The structure of P3M3

Figura 1 e 2: Componentes e estrutura do P3M3

Fonte: Guia do usuário do P3M3, Versão de auto avaliação (documento recebido por correio eletrônico, não disponível)

5.2 Componentes e nível de maturidade

O quadro abaixo é uma simplificação do quadro no guia da avaliação, para que o leitor possa ter uma visão do que é avaliado no P3M3.

Nível de maturidade	PORTFÓLIO	PROGRAMA	PROJETO
Nível 1 Consciência de processo	Reconhecimento de programas e projetos, com lista informal de programa e projetos	Reconhecimento de programas e gestão diferenciada de projetos	Reconhecimento de projetos com uma gestão diferenciada de outras atividades
Nível 2 Processo é repetido	Portfólios, programas e projetos são geridos por processos por padrões mínimos	Programas e projetos são geridos por processos por padrões mínimos	Projetos são geridos por processos por padrões mínimos
Nível 3 Processo definido	Processos de portfólio controlados e flexíveis de acordo às iniciativas	Processos de programas controlados e flexíveis de acordo ao programa	Processos de projetos controlados e flexíveis de acordo ao programa
Nível 4 Processo gerenciado	Mensuração do portfólio visando prever desempenho futuro, priorizando de acordo à estratégia organizacional	Mensuração do desempenho dos programas e gestão da qualidade para prever resultados futuros	Mensuração do desempenho dos projetos e gestão da qualidade para prever resultados futuros
Nível 5 Processo otimizado	Melhoria contínua aplicada, organização proativa a problemas, gestão com auxílio de tecnologias para melhorar e prever desempenho, e otimizando seus processos	Melhoria contínua aplicada, organização proativa a problemas, gestão com auxílio de tecnologias para melhorar e prever desempenho, e otimizando seus processos	Melhoria contínua aplicada, organização proativa a problemas, gestão com auxílio de tecnologias para melhorar e prever desempenho, e otimizando seus processos

O processo de avaliação é bem simples e objetivo, porém exige que os profissionais envolvidos tenham bastante conhecimento da organização e do funcionamento de todas as áreas e processos da gestão de projetos, programas e portfólio, do planejamento estratégico da organização, a nível de sede, região e país (no caso de organizações globais). No caso de organizações onde não há uma diferenciação objetiva entre projetos, programas e portfólio, como foi o caso da unidade na qual foi aplicada a avaliação, foi necessário o levantamento e análise dos principais processos, assim como de algumas reflexões específicas para que a avaliação fosse coerente em seus diferentes componentes:

- Diferenciação das atividades da organização como “commissioner” (contratante) ou “deliverer” (contratada) ou ambos. No primeiro caso, a organização é a responsável pela gestão dos benefícios, sendo este o caso de nossa organização, apesar de que em alguns casos de trabalho conjunto, há a possibilidade de agir como organização contratada, onde as entregas são de acordo a requerimentos específicos de planos de trabalhos.

- O critério de delimitação das intervenções como projeto, programa e portfólio (para a avaliação);
- O critério de delimitação do que se considera sede, região e país. Apesar de parecer óbvio, foi possível notar que a competência e poder de decisão e influência em alguns processos e controles são diferentes e que este fato pode ser revisado, caso desejado.
- Enquanto o alinhamento ao planejamento estratégico global é obrigatório, o alinhamento ao planejamento regional e de país encontra-se ainda em processo de implementação. Desta forma, para a avaliação somente se tomará em conta o alinhamento ao planejamento global.
- Quando alguns controles se encontram inteiramente na sede, sem que haja poder de influência da região ou países, mas derivando tarefas e responsabilidades, estes serão considerados como existentes para a avaliação.

5.3 Quadro de principais resultados e oportunidades de melhoria identificadas

O seguinte quadro foi produzido com base nos resultados da avaliação, após checagem com a área de administração e finanças.

Temas	Oportunidades de melhoria a médio prazo (gestão de projetos, programas e portfólio)	Comentários
Governança organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Propor critérios de aprovações e garantias, assim como responsabilidades; • Consolidar o monitoramento contínuo e eficaz do desempenho e alinhamento estratégico; 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar e consolidar autoridades e responsabilidades;
Controle	<ul style="list-style-type: none"> • Definir pontos de controle no processo de gestão de projetos e critérios; • Relacionar responsabilidades e resultados à gestão de desempenho da equipe; 	<ul style="list-style-type: none"> • Otimização de controles a partir de gestão do conhecimento;
Benefícios	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar responsabilidades específicas para os benefícios; • Identificar e ressaltar o valor agregado das intervenções; 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar metodologias de abordagem e gestão de benefícios e otimização dos pontos paralelos à GBR;
Riscos	<ul style="list-style-type: none"> • Aprimorar e aplicar o monitoramento de riscos; • Identificar responsáveis por riscos; 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover e aplicar gestão de riscos durante todo o ciclo de projeto e programa;

<p>Partes interessadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar e aprimorar a integração e comunicação com todas as partes interessadas; • Ressaltar a comunicação e integração com partes interessadas em cada projeto; 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir abordagens e grupos de partes interessadas de acordo à complexidade e diversidade de partes interessadas, por iniciativa;
<p>Finanças</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estudar possíveis medidas de otimização dos recursos financeiros e flexibilidade de “apetite de riscos” em função das metas de estratégia organizacional; 	<ul style="list-style-type: none"> • No tema de finanças, enfoca-se no financiamento das entregas do projeto e mesmo em programas e portfólio, não há relação entre custo de entregas e custo de monitoramento de benefícios;
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observou-se que a organização trata os recursos físicos de forma diferente dos virtuais (humanos, relacionamento com sócios, entre outros), refazer a auto avaliação por tipo de recurso, após identificação e listagem dos ativos da organização, de forma diferenciada por cada unidade 	<ul style="list-style-type: none"> • A auto avaliação não diferencia os recursos físicos dos virtuais e a organização talvez possa otimizar a gestão dos diferentes recursos

Observações levantadas durante o processo de avaliação, tomando em conta os resultados alcançados em cada ambiente (projetos, programas e portfólio):

- Apesar de levantamento de riscos em todas as intervenções, um plano mais detalhado de gestão dos riscos, representando perspectivas de oportunidade ou de ameaça poderia otimizar os resultados da gestão de intervenções e mesmo organizacional. Relacionar e avaliar a implementação da estratégia de riscos junto aos resultados alcançados poderia revelar outros detalhes igualmente importantes para o planejamento organizacional.
- O controle financeiro ofereceu resultados bem positivos em todos os componentes e demonstra que a organização valoriza e investe no controle sobre as finanças.
- Embora a avaliação dos componentes de projetos e de programas demonstrem uma maturidade similar, foi possível confirmar o foco da organização nos projetos, a partir de um nível de maturidade ligeiramente mais alto no ambiente de projetos;
- O componente de portfólio, por exigir uma consciência elevada do elemento corporativo e da visão de um coletivo regional ou de país, manteve-se no nível mais básico. Caso se considere futuramente um elemento relevante e de oportunidade para o escritório, com certeza exigirá maior investimento em tempo e recursos.
- O componente de programas destacou-se por oferecer uma perspectiva diferente para certas intervenções e parece ser uma necessidade para o escritório observado, já que todos os projetos devem ser alinhados ao planejamento estratégico. No entanto, provavelmente exigiria profissionais certificados em MSP ou com conhecimentos específicos em gestão de progra-

mas, além dos conhecimentos sobre processos internos e sobre a gestão estratégica da organização.

A avaliação feita pelas duas áreas de gestão foi bastante consistente nos resultados, o que permitiu concluir que há um nível satisfatório de segurança nas conclusões da análise.

CONCLUSÃO

O simples exercício de revisão dos principais processos de desenvolvimento, de definição de funções, capacidades, conhecimentos e responsabilidades, indispensável para a aplicação da ferramenta P3M3, trouxe informações valiosas à organização. Estes foram documentados pelo estudo e compartilhados com a organização para um possível segundo passo, caso a direção decida avançar na implementação do PRINCE2 ou das outras metodologias aqui sugeridas.

Por outro lado, a tese de que a natureza destas organizações deve ser levada em conta para a adoção de metodologias de gestão de suas intervenções provou ser válida e crucial para a gestão organizacional. A metodologia atual de GBR demonstrou que não é suficiente para que a organização possa manter o controle necessário para as demandas atuais de melhoria contínua de processos e de qualidade. A necessidade identificada pela organização não somente foi comprovada, mas a avaliação sugere que a implementação do PRINCE2 não será suficiente para que a gestão dos benefícios facilite um balanço saudável entre captação de recursos e alcance do mandato e missão da organização. Seria ideal que o controle e os recursos fossem igualmente distribuídos entre controle sobre as finanças, sobre o desempenho geral de resultados e dos benefícios. A marca da organização é fortalecida somente através do desempenho exitoso de médio e longo prazo de suas intervenções e da gestão de seus benefícios. Como já ressaltamos, o conhecimento adquirido (e desenvolvido) e a marca são provavelmente os ativos intangíveis mais valiosos das organizações de desenvolvimento.

Indo mais além das metodologias tradicionais e modernas, o engajamento dos grupos alvo dos projetos de desenvolvimento deve ser reavaliado e integrado, já que as metodologias modernas propõem a integração da visão do fornecedor e do cliente, mas não diferenciam entre o beneficiário ou grupo alvo e o sócio financiador. As metodologias tradicionais em geral propõem a participação destes grupos desde o início, mas não são capazes de garantir sua perspectiva do início ao fim da intervenção. Esta é uma reflexão que a autora considera que ainda deverá ser feita para que a solução ideal seja encontrada e integrada a um novo formato de gestão. As organizações de desenvolvimento deverão empenhar-se em monitorar e avançar no alcance das novas Metas do Desenvolvimento Sustentável e será impossível seguir adiante sem garantir a participação, os direitos humanos e a igualdade.

Outro ponto relevante é que a implementação de uma nova metodologia não

significa que as utilizadas devam ser abolidas. Pelo contrário, em geral as metodologias modernas são flexíveis o suficiente para que sejam combinadas e adaptadas ao contexto e necessidades da organização. Outra boa notícia é o fato de que a ferramenta P3M3 é gratuita e pode ser testada por qualquer organização. Não recomendamos que o façam sem o acompanhamento de pelo menos um profissional que conheça e seja certificado em PRINCE2 e MSP. A partir da experiência e dos resultados da avaliação, qualquer organização será capaz de avaliar metodologias que permitam a otimização de seus processos, melhoria de qualidade e esperamos, ajudem a garantir a sustentabilidade da organização e de seu fim social.

REFERÊNCIAS

AXELOS Limited. **Portfolio, Programme and Project Offices (P3O)**. London: TSO (The Stationery Office) Publishing, 2013. 224 p.

AXELOS Limited. **Gerenciando Projetos de Sucesso com PRINCE2**. London: TSO (The Stationery Office) Publishing, 2011c. 340 p.

DUCCI, María Elena. Chile: el lado oscuro de una política de vivienda exitosa, en **Revista EURE**, Santiago de Chile, vol. XXIII, n. 69, Julio 1997.

CURY, Antonio. **Organização e métodos: Uma visão holística**. 2005 ed. São Paulo: Atlas, 2010. 600 p.

HOSS, Osni; ROJO, Claudio Antonio; GRAPEGGIA, Marian. **Gestão de ativos intangíveis: Da mensuração à competitividade por cenários**. São Paulo: Atlas, 2009. 233p.

IMAS, Linda G. Morra; RIST, Ray C.. **The road to results: Designing and conducting effective development evaluations**. Washington: The World Bank, 2009. 582 p.

JANNUZZI, Paulo De Martino. **Monitoramento e avaliação de programas sociais: Uma introdução aos conceitos e técnicas**. Campinas, SP: Alínea, 2016. 164 p.

KUSEK, Jody Zall; RIST, Ray C.. **Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: A handbook for development practitioners**. Washington D.C.: The World Bank, 2004. 248 p.

LUSTHAUS, C. et al. **Enhancing organizational performance: A toolbox for self-assessment**. Ottawa, ON: IDRC, 1999. 129 p.

PFEIFFER, Peter. **Gerenciamento de projetos de desenvolvimento: Conceitos, Instrumentos e Aplicações**. 2005 ed. Rio de Janeiro: BRASPORT, 2011. 182 p.

PMI, **A guide to the project management body of knowledge: (PMBOK Guide)**. 2013 ed. Atlanta, GA: Project Management Institute, 2013. 589 p.

SIDA. **The use and abuse of the logical framework approach**. Disponível em: <<http://www.intrac.org/data/files/resources/518/the-use-and-abuse-of-the-logical-framework-approach.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

XAVIER, C. M. D. S. et al. **Metodologia de gerenciamento de projetos methodware: Abordagem prática de como iniciar, planejar, executar, controlar e fechar projetos**. 2009 ed. Rio de Janeiro: BRASPORT, 2010.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-85107-69-7

